

VI Encuesta Adecco a Mujeres Directivas**Crece hasta el 65% el porcentaje de directivas que cree que aún existe discriminación salarial para las mujeres**

- En el último año, aumenta esta percepción en dos puntos porcentuales. De ellas, un 27,9% denuncia que esta discriminación es encubierta y que en muchas ocasiones las mujeres son víctimas de malas prácticas para recibir menores salarios que sus homólogos masculinos. Sólo el 34,9% afirma que ya no se da esa discriminación salarial entre géneros cuando de la misma categoría profesional se trata.
- Para las ejecutivas españolas, la principal dificultad a la hora de aplicar medidas de igualdad en las empresas estriba en que los consejos de dirección desconocen el impacto positivo que estas tienen en la rentabilidad de la empresa (60,5%).
- El 37,2% de las consultadas cree que la imposición de cuotas en los consejos de administración es una medida que no ayuda a las mujeres a alcanzar puestos directivos sino más bien al contrario, puede ser perjudicial para aquéllas bien preparadas al poder cuestionarse si su puesto corresponde a su valía o deriva de la cuota.
- Un 41,5% confirma tener problemas con frecuencia para conciliar (un porcentaje inferior al registrado en el análisis anterior, del 54%). Aumenta el porcentaje de mujeres que "rara vez" encuentra problemas para conciliar, hasta el 46,5% (antes era del 41%) y se duplica el de aquéllas que nunca los tiene (11,6%).
- Sobre la posibilidad de teletrabajar, si bien un 48,8% apuesta por el teletrabajo total, porque considera que lo importante es trabajar por objetivos, independientemente de la presencia en el lugar de trabajo, hay un 39,5% de directivas que apuesta por combinar esta herramienta con una jornada presencial.

adecco.es

Madrid, 1 de diciembre de 2014.- Muchas son las iniciativas empresariales y administrativas promulgadas en favor de la igualdad laboral entre hombres y mujeres desde que se aprobase La Ley de Igualdad en España, en 2007. En este contexto, y para conocer el grado de implantación que han podido tener, Adecco, a través de **dirActivas** – la iniciativa impulsada por la empresa de RRHH para crear un punto de encuentro en el que mujeres directivas compartan experiencias profesionales e inquietudes vinculadas a la mujer y el mundo laboral- ha presentado los resultados de la **VI Encuesta Adecco a Mujeres Directivas**¹. Se trata de una consulta con la que se pretende analizar la igualdad real de géneros en el mercado laboral así como el panorama profesional actual de las mujeres directivas en España.

La principal conclusión de esta encuesta es que **hay un 65,1% de mujeres directivas españolas que cree que aún existe discriminación salarial para las mujeres en el ámbito empresarial**. De ellas, un 27,9% denuncia que esta discriminación es encubierta y que en muchas ocasiones las mujeres **son víctimas de malas prácticas para recibir menores salarios que sus homólogos masculinos**. Sólo el 34,9% de las encuestadas afirma que ya no se da discriminación salarial entre géneros, cuando de la misma categoría profesional se trata.

¹ Encuesta realizada a una muestra de 400 mujeres directivas procedentes de diversos sectores de actividad, de las cuales, el 60,5% desarrolla su profesión en una multinacional frente al 27,9% que lo hace en una PYME y el 11,6% que lo pertenece a una gran empresa.

En materia de conciliación de la vida personal y laboral, el panorama que ofrecen las directivas encuestadas por Adecco refleja que aún queda mucho camino por recorrer pues **más de la mitad (el 51,2%) piensa que España está a la cola de los países europeos en temas de conciliación** aunque sí reconocen el esfuerzo de sus empresas por facilitar esta labor, pues **1 de cada 3 directivas cree que existen más que suficientes medidas de conciliación en la compañía para la que trabajan.**

Sobre las perspectivas de futuro, aumenta la confianza en los avances que se están consiguiendo pero de manera prudente: **3 de cada 4 mujeres consultadas cree que en la próxima década se habrán dado nuevos pasos en temas de igualdad pero esta aún no será completa.**

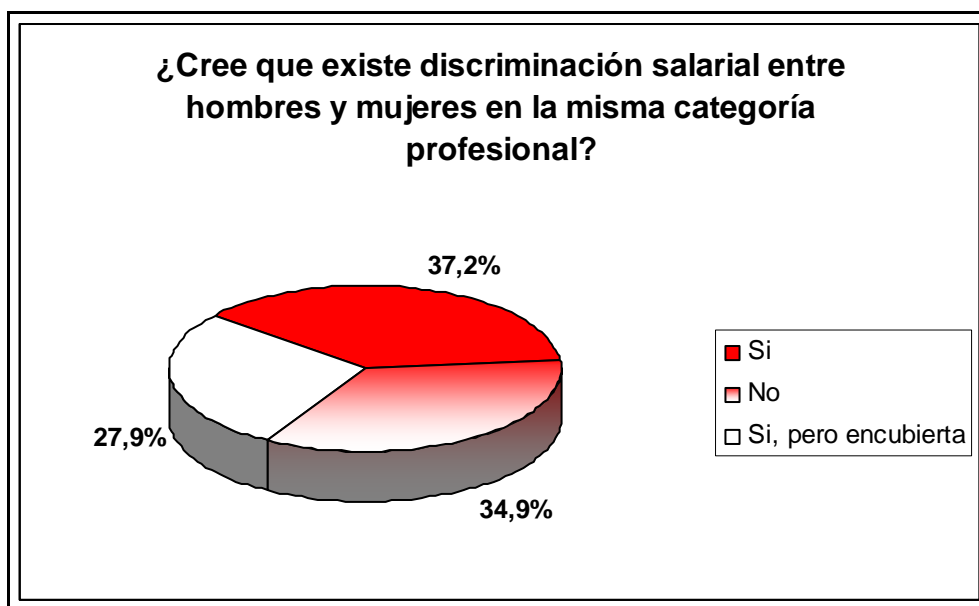
Discriminación salarial

Son muchas las formas en las que una persona puede sufrir discriminación en su puesto de trabajo pero las mujeres encuestadas por Adecco parecen tener claro que la que más les afecta a ellas es la salarial.

Un 46,5% de las directivas encuestadas reconoce haber sufrido algún tipo de discriminación a lo largo de su carrera por el hecho de ser mujer, un porcentaje menor al registrado en la anterior encuesta, cuando así lo afirmaba el 53% de las consultadas. Dentro de este colectivo, **7 de cada 10 afirma que la discriminación sufrida fue en materia salarial frente al 14,3% que habla de problemas para promocionar en la empresa** y el 9,5% que denuncia irregularidades en los procesos de selección para otras compañías diferentes a la que trabajan en la actualidad. Además, un 23,2% asegura que ha experimentado algún problema con empleados por el hecho de ser mujer.

Preguntadas abiertamente por su percepción personal y profesional sobre si existe discriminación salarial entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional, **un 65,1% de las directivas cree que aún existe esa discriminación salarial para las mujeres en el ámbito empresarial (dos puntos porcentuales más que un año atrás).**

De ellas, un **27,9% denuncia que esta discriminación es encubierta** y que en muchas ocasiones las mujeres **son víctimas de malas prácticas para recibir menores salarios que sus homólogos masculinos.** Sólo el 34,9% de las encuestadas por Adecco afirma que ya no se da discriminación salarial entre géneros, cuando de la misma categoría profesional se trata.



Fuente: VI Encuesta Adecco a Mujeres Directivas

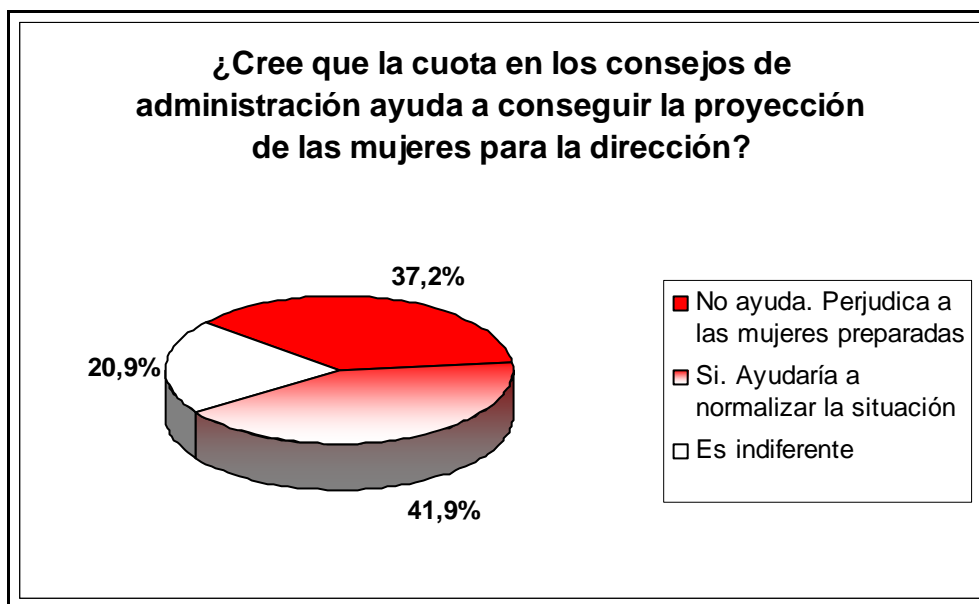
Igualdad en la empresa española

Para 6 de cada 10 mujeres directivas españolas existe mayor igualdad entre mujeres y hombres en el resto de los países europeos que nos rodean que en el nuestro. El restante 37,2% cree que la situación es similar y ninguna contempla la posibilidad de que la situación sea peor en el resto de Europa de lo que es en España, en este aspecto.

Para las ejecutivas la principal dificultad a la hora de aplicar medidas de igualdad en las empresas estriba en que los consejos de dirección desconocen el impacto positivo de estas en la rentabilidad de la empresa (60,5%). Acompaña a esta idea el hecho de que se cree que son medidas difíciles de implantar (25,6%) así como la sensación de intervencionismo en los órganos decisores de la empresa (7%). En menor medida, un 4,7% piensa que no se adoptan esas medidas por miedo a lo desconocido y el 2,3% cree que no se hace por todas las dificultades antes mencionadas.

Una de las medidas más al alza para alcanzar la paridad en el ámbito empresarial es la implantación de cuotas femeninas en los consejos de administración de las empresas –actualmente sólo el 16,8% de los consejeros de las empresas del IBEX 35 es mujer, según el último informe de la Comisión Europea y la CMNV-. Sin embargo, no es una medida que termine de contar con la aprobación de las directivas encuestadas por Adecco ya que sólo el 41,9% la ve como algo positivo que ayude a normalizar la situación, de manera transitoria.

El 37,2% cree que esta imposición no ayuda a las mujeres a alcanzar puestos directivos sino más bien al contrario, puede ser perjudicial para aquéllas bien preparadas al poder cuestionarse si su puesto corresponde a su valía o deriva de la cuota. Por último, un 20,9% de las consultadas cree que esta medida es indiferente para conseguir la igualdad.



Fuente: VI Encuesta Adecco a Mujeres Directivas

Precisamente, el impulso de estas cuotas de dirección parte de la Administración Pública, pero para las ejecutivas españolas, **deberían ser las empresas las que impulsaran y desarrollaran medidas para fomentar la igualdad (93%)** y sólo el 7% cree que ambos agentes deberían ir de la mano.

Las soluciones para potenciar la igualdad en el ámbito empresarial que las propias directivas proponen pasan por **compaginar flexibilidad horaria con teletrabajo (46,3%), transparencia en la selección de**

puestos directivos -mismas oportunidades, misma retribución, mismas exigencias- (29,3%) y trabajo por objetivos –mayor énfasis en los resultados y no en la dedicación horaria, etc.- (22%). El 2,4% piensa que combinar todas estas opciones sería la mejor solución para alcanzar la igualdad en la empresa.

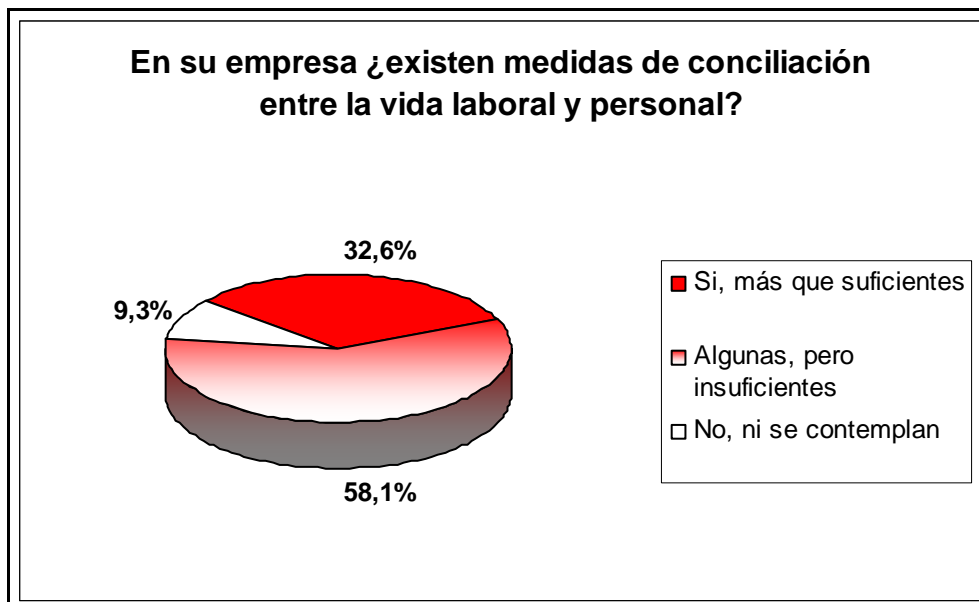
Falta más conciliación

Para más de la mitad de las directivas encuestadas por Adecco (51,2%) España se encuentra a la cola de los países europeos en materia de conciliación familiar y laboral. Un importante retroceso en el sentir de este colectivo pues apenas dos años atrás esta idea era secundada por el 70% de ellas.

Teniendo en cuenta que casi 7 de cada 10 directivas consultadas por Adecco es madre –el 53,6% tiene dos hijos o más- **la gran mayoría (95,3%) reconoce que las medidas para conciliar vida personal y profesional son aprovechadas principalmente por ellas.** Paralelamente, un 36,8% afirma que haber tenido hijos durante su carrera laboral no le ha perjudicado, frente a un 26,3% que dice que sí lo ha hecho.

En cualquier caso, parece claro que hay un gran sector de la sociedad que sigue teniendo problemas para conseguir equilibrar vida personal y profesional, ya que **un 41,5% de las encuestadas confirma tener problemas con frecuencia para conciliar** (un porcentaje inferior al registrado en el análisis anterior, cuando este dato ascendía al 54% de las encuestadas). Aumenta el porcentaje de mujeres que “rara vez” encuentra problemas para conciliar hasta el 46,5% (antes era del 41%) **y se duplica el de aquéllas que nunca los tiene (11,6%).**

Y eso, a pesar de que sólo un 9,3% de ellas afirma que en su empresa no existen medidas de conciliación. Frente a esto, **el 90,7% considera que sí hay medidas de este tipo, aunque bien es cierto que el 58,1% las considera insuficientes para poder conciliar vida laboral y personal.**



Fuente: VI Encuesta Adecco a Mujeres Directivas

Respecto a las medidas de conciliación más habituales, parece que las empresas siguen sin dar con la fórmula más acertada pues **3 de cada 4 encuestadas cree que solicitar una jornada reducida puede**



UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#AdeccoDirectivas

SÍGUENOS EN @Adecco_prensa

perjudicar a su permanencia en la empresa o a su promoción profesional (si bien es cierto que este valor cae 10 puntos porcentuales con respecto al anterior estudio).

Otra de las opciones planteadas para poder equilibrar trabajo y vida privada y que cada vez es más común en el entorno empresarial es el teletrabajo, si bien **un 48,8% apuesta por el teletrabajo total, porque considera que lo importante es trabajar por objetivos**, independientemente de la presencia en el lugar de trabajo, **hay un 39,5% que apuesta por combinar teletrabajo con jornada presencial**.

En cualquier caso, la idea que sí parecen tener muy clara las encuestadas por Adecco es que **la responsabilidad de un alto cargo es totalmente compatible con un horario laboral flexible, así lo afirma el 96,2%**.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 6ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Sobre dirActivas

dirActivas es una iniciativa de Adecco que surge en 2001 fruto de la inquietud de un grupo de mujeres emprendedoras, sensibilizadas por el papel actual de la mujer en el mundo laboral e interesadas en aplicar las últimas tendencias del Management. Ya forman parte de esta comunidad más de 650 mujeres de todos los sectores de actividad, tanto de pymes como de gran empresa.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es
ana.morell@trescom.es

Trabajamos para que otros puedan hacerlo